

D.A.C.C. : Démarche d'**A**ccompagnement du **C**hangement par les **C**onnaissances :

Personnes-ressources : agissent tantôt comme motivateur (pour susciter l'engagement), tantôt comme initiateurs ou facilitateur de changement.

Pour permettre le cheminement, l'**accompagnateur** doit posséder des qualités d'écoute, d'accueil et favoriser les échanges.

L'accompagnement est un **modèle hybride entre le coaching, la consultance et le tutorat**.

Le point de départ de la DACC doit être **une situation préoccupante** issue du milieu.

→ Comprendre les résistances afin de favoriser l'engagement dans une démarche de changement;

→ Développer une posture professionnelle qui s'inscrit dans une démarche d'accompagnement pour un changement de pratique qui se maintient dans le temps.

Pratique efficace :

Une pratique est dite efficace si, appliquée selon certaines prescriptions, elle démontre scientifiquement ou par répétition de l'expérience et de son évaluation, sa capacité à atteindre les objectifs et les effets attendus, en tenant compte des besoins et des caractéristiques des clientèles ciblées.

Les pratiques d'enseignement efficaces réduisent les écarts de performance entre les élèves forts et les élèves faibles

Pratique prometteuse :

Une pratique est dite prometteuse lorsqu'elle démontre certains critères d'efficacité, de transférabilité et de maintien des effets.

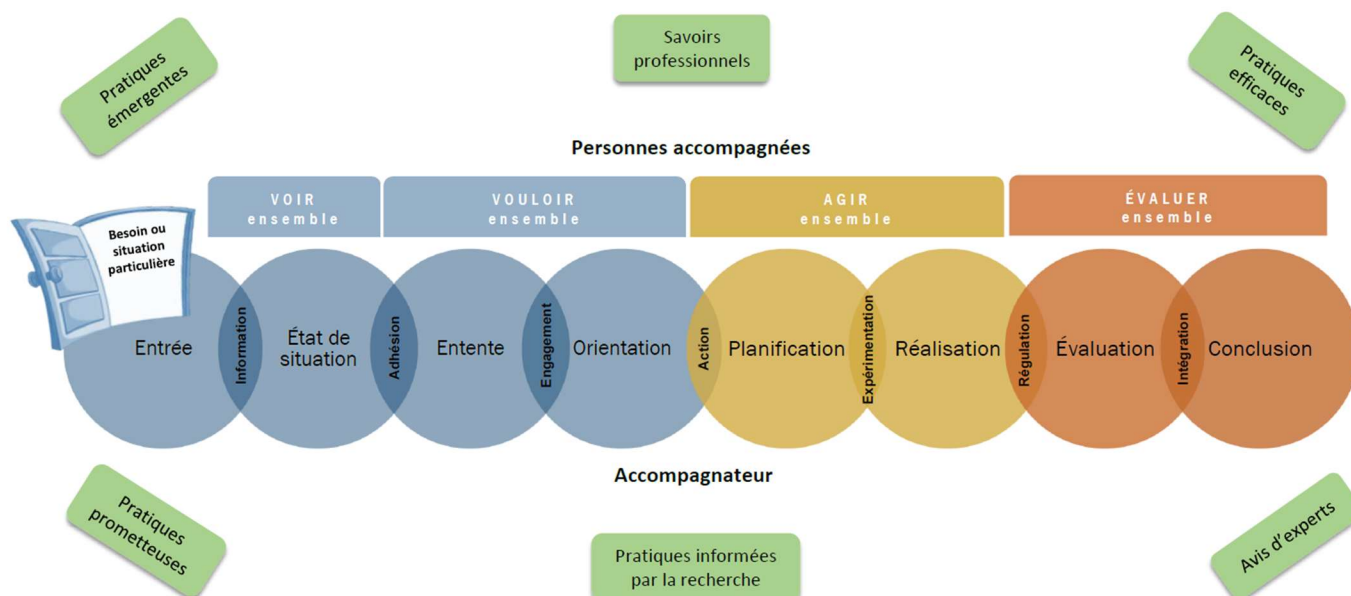
Pratique émergente :

Une pratique est dite émergente lorsqu'on y observe des bénéfices ou des effets positifs, mais aucune évaluation ne vient confirmer ces bienfaits.

Collaborer :

Signifie développer une intelligence collective en poursuivant un but commun, qui vise la réussite des élèves, l'atteinte de leur plein potentiel, et ce, tout au long de leur parcours scolaire.

Démarche d'accompagnement du changement par les connaissances (DACC)



Définitions et actions des différentes étapes de la démarche d'accompagnement du changement par les connaissances (DACC)

VOIR ensemble	
	Définition : L'entrée est le point de départ de la démarche, qui découle d'un besoin ou d'une situation particulière du milieu. Actions : - Établir le contact en instaurant un climat de confiance - Recevoir la demande de service du gestionnaire ou d'autres intervenants
Information	Définition : L'information signifie être au fait et comprendre le besoin ou la situation particulière pour laquelle on veut se mobiliser.
	Définition : L'état de situation fait référence à l'ensemble des faits, des émotions et des préoccupations qui dépeignent la situation actuelle tout en faisant ressortir la situation souhaitée de manière à dégager les besoins de toutes les personnes concernées, soit ceux des gestionnaires et ceux des membres de l'équipe scolaire. Il renvoie au <i>quoi</i>, au <i>pourquoi</i>, au <i>qui</i>, au <i>où</i>, au <i>quand</i> et au <i>comment</i>. Actions : - Recueillir et organiser l'information en fonction de la demande exprimée - Déterminer les préoccupations respectives de chacun et les enjeux - Réfléchir sur les croyances, les perceptions et les valeurs (personnelles et du milieu); les prendre en considération - Déterminer le ou les acteurs concernés - Déterminer les ressources humaines, financières et matérielles disponibles - Cibler les éléments facilitateurs et les obstacles
VOULOIR ensemble	
Adhésion	Définition : L'adhésion résulte d'un accord sur la cible d'intervention ou le besoin prioritaire identifié.
	Définition : L'entente consiste à convenir officiellement des cibles d'intervention et de la démarche qui sera entreprise dans le milieu pour y parvenir. Actions : - Cibler le besoin prioritaire et s'assurer d'une compréhension commune - S'assurer d'une compréhension commune du projet d'intervention - Déterminer les rôles et les responsabilités de chacun dans l'accomplissement de la démarche; au besoin, mobiliser des ressources externes - S'assurer de l'adhésion des personnes impliquées dans une démarche de collaboration - Déterminer les indicateurs qui permettront de préciser la situation souhaitée - Partager les connaissances et les savoirs professionnels - Rechercher et sélectionner les connaissances validées qui pourraient répondre au besoin ciblé; les adapter (contextualiser, vulgariser, etc.) et les diffuser
Engagement	Définition : L'engagement traduit la volonté de participer à la réalisation du projet convenu collectivement.
	Définition : L'orientation vise à déterminer les actions concrètes à prendre pour atteindre les objectifs fixés et à s'assurer d'un engagement consensuel dans la démarche de changement. Actions : - Soutenir la réception des connaissances diffusées et l'adoption de l'une d'entre elles en fonction du besoin ciblé et de l'état de situation du milieu - S'approprier les connaissances proposées en déterminant les défis et les besoins en matière de formation et d'accompagnement pour bien les mettre en œuvre - Préciser le but, les objectifs d'intervention et les indicateurs qui permettront d'évaluer les résultats

AGIR ensemble	
Action	Définition : L'action est la mise en place des moyens concrets pour réaliser le projet.
Planification	Définition : La planification consiste à élaborer un plan qui prévoit les actions à mettre en place, en fonction des particularités et des exigences du milieu, afin d'en arriver à la situation souhaitée. Actions : - Déterminer les conditions de réalisation sur le plan des pratiques pédagogiques ainsi que de la gestion organisationnelle et institutionnelle, selon les paramètres reconnus comme efficaces par la recherche et les savoirs professionnels - Déterminer les actions à accomplir et préciser leur séquence à l'intérieur d'un échéancier - Partager les rôles et les responsabilités de chacun; distribuer les tâches - Prévoir des mécanismes d'échange et de régulation tout au long du processus - Choisir les modalités de collecte de l'information - Adopter le plan d'action
Expérimentation	Définition : L'expérimentation correspond à la concrétisation de l'ensemble des actions et moyens prévus.
Réalisation	Définition : La réalisation se traduit par la mise en œuvre et le suivi du plan d'action. Actions : - Mobiliser les acteurs concernés - Mettre en œuvre les moyens planifiés à partir des connaissances issues du transfert - Coordonner les actions - Fournir le soutien nécessaire pour accompagner les personnes dans le changement - Assurer la régulation des actions - o Apprécier, de façon continue, les progrès réalisés - o Résoudre les problèmes - o Ajuster les actions en fonction de l'évolution de la situation - Reconnaître et mettre en valeur les avancées de la situation - Concevoir des outils de collecte au besoin
ÉVALUER ensemble	
Régulation	Définition : La régulation consiste à apporter les ajustements nécessaires afin d'assurer un fonctionnement optimal.
Évaluation	Définition : L'évaluation permet de porter un jugement sur la valeur, l'utilité et l'efficacité des réalisations pour atteindre la situation souhaitée en tenant compte des indicateurs déterminés lors de la phase de préparation (entente). Actions : - Recueillir l'information - Traiter les données - Dresser le bilan - Communiquer l'information pertinente aux personnes concernées
Intégration	Définition : L'intégration correspond à l'application des connaissances dans la pratique professionnelle et témoigne du développement des compétences.
Conclusion	Définition : La conclusion est tirée de la démarche d'accompagnement effectuée en collégialité. Actions : - Apprécier le processus mis en œuvre et les résultats obtenus - Discuter du bilan et des recommandations - Déterminer les suites à donner pour assurer la continuité et enraciner le changement - Diffuser les bonnes pratiques qui émergent de la démarche - Conclure la relation avec le milieu

Quatre (4x) aspects sont pris en compte pour décrire la structure des rapports entre l'accompagnateur et les personnes accompagnées

LA POSTURE :

Se réfère au savoir-faire et au savoir être de l'accompagnateur qui se positionne professionnellement.
Bien qu'il soit en retrait et en retenue, il n'est pas accessoire et agit à la fois comme facilitateur et comme expert.
L'accompagnateur a une posture de bienveillance qui aide à combattre les résistances.
Image professionnelle intègre.



LA POSTURE RÉFLEXIVE :

Susciter des prises de conscience sur sa pratique;
Le questionnement est un moyen pour permettre aux accompagnées d'être en cohérence entre leurs pensées et leurs actions
Une mise à distance et un regard critique sur son propre fonctionnement
Une analyse tant individuelle que collective des actions et des décisions prises en cours de route

Un regard critique suppose des prises de conscience de ses cohérence et incohérences, de ses pensées et actions, de ses croyances et pratiques

LA FONCTION :

Se rapporte aux différents modèles d'accompagnement, selon l'INTENTION.
L'accompagnement est un modèle hybride entre le coaching, la consultance et le tutorat.
Le rôle des personnes-ressources oscille entre ces trois pôles selon le mandat confié et le besoin auquel il répond :
1) Coaching-coopération 2) consultance-conseil 3) tutorat-soutien

LA RELATION :

Aura un impact sur le niveau de confiance entre les personnes concernées et sur le climat de rencontre.
L'accompagnateur devra adopter certaines **attitudes** telles que :
1) Manifester clairement le désir de collaborer
2) Être toujours orientée vers la recherche de solution
3) Faire les efforts nécessaires pour comprendre la réalité de la personne accompagnée
4) Être sensible face à la pression vécue par la personne accompagnée
5) Maintenir le soutien jusqu'à la fin du processus

Habiletés particulières à déployer :

- 6) Porter une attention au langage non verbal
- 7) Encourager l'utilisation de l'écoute active
- 8) Être empathique pour recueillir les préoccupations
- 9) Faire preuve d'affirmation positive (mettre l'accent sur des solutions possibles plutôt que d'admirer un problème)
- 10) Le questionnement (vient étayer le tout en faisant ressortir les idées)

LA DÉMARCHE :

Correspond au processus qui sera entrepris pour bien mener l'accompagnement.
Il est essentiel de se doter d'un modèle qui représente l'ensemble des actions (afin de garantir une rigueur qui permettra aux accompagnée d'acquérir une autonomie

- S'assurer de la pérennité des progrès une fois l'accompagnateur parti